

PERFIL OCUPACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL. CAMBIOS Y CONTINUIDADES

*Claudia Krmpotic, Ivonne Allen,
Graciela Tonon y Monica de La Fare*¹

El presente artículo resume el tercer capítulo del libro “La inserción actual de los Trabajadores Sociales en el mercado de trabajo”, que produjera el equipo de investigación en el marco del Programa de Incentivos al Docente-Investigador, del Ministerio de Educación de la Nación y la Universidad Nacional de La Matanza.

A los lectores, les comentamos que el objetivo propuesto para dicho programa de trabajo focalizó en el análisis del proceso de reforma del Estado y su repercusión en las áreas de intervención del Trabajo Social. Asimismo se avanzó en la indagación acerca de los actuales requerimientos al perfil profesional en el área de sus conocimientos, en un contexto de creciente complejidad de los problemas sociales y a partir de nuevas manifestaciones de la demanda.

En el caso del texto que compartiremos en esta oportunidad, vale aclarar que el mismo pretendía introducir -en el contexto de la investigación-

¹ El proyecto de investigación que funda lo que será presentado en el siguiente artículo, se desarrolló entre 1995 y 1996, bajo la dirección de la Lic. Claudia S. Krmpotic. Además de sus tareas profesionales, todos los integrantes del equipo se desempeñan como docentes e investigadores en el Departamento de Humanidades, y Cs. Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza, y en el caso particular de su Directora ejerce el cargo de Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social, en dicha casa de altos estudios.

algunas tendencias surgidas de la contrastación empírica y así constituirse en “bisagra” entre los datos en bruto y el teorizar analítico.

En lo que sigue, se destacan los principales ítems sobre los que entendimos merezcan una reflexión en profundidad para la toma de conciencia de la historia y los modelos, del presente y del futuro, de los límites y las potencialidades de una disciplina como el Trabajo Social.

1) En lo que respecta al *mercado de trabajo* y a su potencial incluyente o excluyente, se puede advertir la congruencia existente entre los fenómenos que han afectado los puestos de trabajo en general, respecto de la situación particular al profesional del Trabajo Social.

Es así que nuestro estudio, confirma las características que en nuestro país ha adquirido el proceso de ajuste del mercado de trabajo, y que se manifiesta en primer lugar, en la pérdida de dinamismo en la creación de empleo. Esta condición es claramente expresada por los entrevistados en el marco de nuestro trabajo de campo, al mostrar como percepción mayoritaria el rasgo de “estancamiento” en cuanto a las oportunidades laborales. Asimismo quienes ejercen roles representativos del colectivo profesional han sido recurrentes en plantear el problema de los recién egresados y su negativa a la matriculación hasta tanto no encuentren un trabajo estable. De este modo, las organizaciones representativas pueden dar escasa cuenta respecto de las condiciones por las que atraviesan los nuevos colegas en la búsqueda de sus primeros empleos.

En segundo lugar, se confirma un constante deterioro en la calidad de los empleos generados (respecto de los criterios de calidad históricamente dominantes). En este punto, procesos como los de precarización, nuevas condiciones contractuales y pluriempleo (expansión de la ocupación por encima del crecimiento en la cantidad y calidad de los servicios prestados) son en general planteados por los respondentes desde las perspectivas particulares.

Por último, el tercer efecto del crítico período que comienza ya en la década del ochenta es el constante deterioro de las remuneraciones al trabajo. Como ha sido señalado por numerosos analistas, la política de “no reducción masiva” del empleo público se ha financiado con la disminución de los salarios pagados en el sector, lo que implica de hecho una redistribución del gasto público en esa orientación. Esta política sin embargo, trajo aparejados efectos nocivos que en un más largo plazo se han evidenciado, minando fundamentalmente la capacidad organizativa del

Estado al deteriorarse progresivamente el capital humano a su disposición y los incentivos de los funcionarios públicos. De este modo, se fomenta una relación inversa entre la responsabilidad y los salarios.

2) Si consideramos el campo de las *Políticas Sociales* como el demandante principal de Trabajadores Sociales, la evolución del *gasto público social* será un indicador a considerar particularmente.

Si analizamos el período que va entre 1980 y 1994 se puede observar una disminución progresiva en el total del gasto público y -como contrapartida- un aumento en las partidas asignadas a gasto social. Si la década del '80 presenta a una Argentina más cerca del estancamiento que a un claro descenso del gasto público social, es a partir de 1991, con el reordenamiento de la economía, que el nivel del gasto social crece.

De todos modos, conviene recalcar que los niveles de gasto público social no siempre guardan relación con los resultados obtenidos debido a las falencias institucionales, exceso de "ofertismo", fragmentación, desbalances en la dotación de personal, falta de programación, evaluación y control que conducen a bajo niveles de rendimiento.

Por otro lado, el análisis del gasto debe discriminar entre los sectores sociales tradicionales (educación, salud, vivienda y bienestar social) y los seguros sociales compulsivos, compuestos por la previsión social, asignaciones familiares y seguro de desempleo. Esta última categoría es la que ha presentado un incremento significativo en el monto del gasto, a propósito de nuevas necesidades sociales vinculadas con el envejecimiento² de la población y el desempleo estructural.

Entre los programas universales y aquellos de carácter específico, los primeros siguen obteniendo el mayor porcentaje del presupuesto, contrariamente a los intentos de generalizar acciones de tipo focalizadas.

Si analizamos la dimensión de ejecución jurisdiccional, el panorama se complejiza pues el gasto se ejecuta en varias jurisdicciones (Nación, provincias y municipios) y a través de distintos sistemas (obras sociales, previsión y asignaciones familiares), a ello se suman los programas que ejecutan las provincias, los recientemente transferidos por la política de

² Recordemos que el envejecimiento poblacional tiene fuertes implicancias sobre el gasto público social. Este fenómeno se origina por el simultáneo aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de natalidad.

descentralización y los financiados por un porcentaje del impuesto a las ganancias (Fondo de Reparación Histórica del Conurbano Bonaerense y de infraestructura social de las provincias). Este complicado sistema genera dificultades en la coordinación de políticas públicas y en la posibilidad de evaluación de su impacto global. Por otra parte, es fácil encontrar en muchas áreas superposiciones y en otras, vacío de efectores.

3) Asimismo, las transformaciones promovidas a partir de los principios de la reforma del Estado nos orientan hacia propuestas que abandonan el carácter monopólico de éste en materia de programas sociales, para encarar dichas respuestas en el marco de una pluralidad de sectores, donde conviven el estatal, el privado, el voluntario ó filantrópico y el informal. Esta observación da sentido a las dimensiones seleccionadas para comprender el proceso de reforma y su impacto en el mercado de trabajo ; esto es, por un lado, el achicamiento de las áreas tradicionales de intervención, y por otro, la apertura de nuevas áreas con un interrogante respecto de su potencial en términos de inserción ocupacional.

No se registran en nuestra población objeto de estudio, evidencias definitorias que nos permitan afirmar una reducción efectiva de puestos ni desaparición de áreas. En cambio, la desjerarquización resulta desde los datos un proceso controvertido que no da cuenta con claridad de las razones; en el mismo sentido se advierten cambios en la modalidad de contratación así como una mayor inestabilidad y precariedad.

4) Si bien se acuerda en la escasa capacidad del Estado para cumplir hoy día con las funciones que la sociedad demanda y en que su desempeño ineficiente socava la legitimidad de su intervención, tomando dificultoso - como en un círculo vicioso- la posibilidad de obtener aumentos en sus recursos; ¿es éste argumento suficiente para “levantar la bandera” de la *eficiencia*?; ¿será necesario implantar la lógica de la racionalidad económica para mejorar las acciones , o tendría ésta que complementar la lógica política, de los actores, de sus intereses y necesidades?.

5) La reforma nos plantea por un lado la aplicación de nuevos modelos de organización, estructuras abiertas y flexibles, relaciones horizontales, descentralizadas con un trabajo “de equipos”. Sin embargo no deja de reconocerse la debilidad institucional del sector público con estructuras que reflejan el peor ranking en el grado de desarrollo tecnológico. El interrogante gira entonces, acerca de las estrategias para “modernizar” el *núcleo tecnológico básico*, punto clave de cualquier organización.

6) Junto con los argumentos en favor del ajuste y la estabilización, se conjuga la demanda por la incorporación de un criterio como la "selectividad". Sin embargo, por más que se obre con mayor selectividad, es indispensable reforzar la capacidad del Estado para dar respuesta a las demandas. La consigna de la hora es la de "reconstrucción del Estado" no su desmantelamiento. En este punto, el actual desafío se presenta en el posicionamiento que se asuma frente a la *segunda fase de la reforma del Estado*.

7) La *sustitución potencial* entendida como la posibilidad de utilizar uno u otro tipo de mano de obra para atender similares procesos productivos, podría constatarse con mayor frecuencia hacia el futuro, a partir de las percepciones de "intromisión" manifestadas por los respondientes, o ante la "urgencia" de mostrar la efectividad de nuestra acción profesional. Este carácter se verá consolidado en tanto se impongan ciertas premisas de desempeño organizacional, fundamentalmente con un cambio de criterio para la selección de personal: puestos de trabajo de acuerdo a la función y capacidad potencial frente a puestos de trabajo ocupados por título o disciplina.

8) Se resalta en el marco de las actuales transformaciones, el papel central que juega la *innovación*; un proceso que podrá valorarse como exitoso en tanto refleje el encuentro entre necesidades y oportunidades de las propias organizaciones y su entorno. Por ello, debe discriminarse entre "innovación" e "imitación" para distinguir las prácticas que hoy acontecen en el devenir profesional.

9) Es común además observar en estos días que el entrenamiento en técnicas y habilidades determinadas (trainings) parecen ser la táctica más utilizada por las organizaciones y los especialistas en capacitación, a los fines de mejorar la efectividad y el rendimiento. Sin embargo, hay que advertir que no siempre el principal déficit se encuentra en la dimensión de los "saberes operacionales"; es recurrente observar en los programas sociales en especial, una extrema pobreza en los diseños, ambigüedad y superposición de objetivos complejos, etc., es decir obstáculos en el proceso de toma de decisiones. Podemos capacitar y aún así, no resolver el problema.

Además, ¿en qué capacitar?. La *acción de capacitación* ¿debe responder a la perspectiva, al punto de vista institucional o debe identificarse con las necesidades e intereses individuales?.

Por último, hay que evaluar su costo en relación al tiempo necesario para llevarla a cabo y reflexionar quizás si la tarea no ha sido asignada a las personas equivocadas (lo que agrega otros costos).

10) Respecto de la trayectoria de la disciplina en nuestro país, es de interés detenerse en el período de hegemonía del desarrollismo (décadas '50 y '60), cuando en el Trabajo Social se revitalizaron diversos planteamientos de reforma social impulsados en los primeros años de la profesión por sectores que propugnaban una "humanización del capitalismo". La profesión veía reflejadas en el Estado antiguas aspiraciones suyas pertenecientes al núcleo mismo de sus coordenadas conceptuales, con lo que el divorcio entre las tempranas elucubraciones desarrollistas de la profesión y los mandos políticos de los gobiernos, quedaba -en buena medida- resuelto.

En perspectiva, la expansión profesional generada a partir del desarrollismo tuvo efectos positivos respecto del mercado de trabajo, aunque fue procesada al interior del Trabajo Social sobredimensionando sus alcances reales y otorgándole efectos que sólo tuvo parcialmente. En ese sentido, algunos argumentan que ello se debió a la ausencia de objetivos específicos de acción como de una base de conocimiento teórico soporte de esa práctica. Esto puede en parte explicar la vulnerabilidad de este campo profesional frente a la ocurrencia de cambios políticos y su significativo grado de sujeción frente al Estado.

Así el Trabajo Social fue integrándose a los planes de desarrollo con un creciente protagonismo, dada cierta "ventaja" respecto de otros profesionales. Su incorporación impulsó al colectivo profesional a una etapa de revalorización frente a nuevas responsabilidades sociales y mayores expectativas dentro de la administración pública nacional y provincial.

11) Esta faceta tuvo su contracara en la objetivación a través del movimiento de "reconceptualización", en la emergencia de cuestiones en conflicto en el marco de dicho proceso histórico-social. Mientras los trabajadores sociales intentaban adecuar la dinámica social a imagen y semejanza de su interpretación idealista y a las alternativas creadas para dar respuesta, pasaron por alto que mal podía un denominado "agente de cambio" vincularse a una comunidad sin desarrollar con ella ligazones que desde luego, influirían significativamente en el desempeño de su labor cotidiana. El involucramiento en la relación "profesional-comunidad" se hallaba en abierta contradicción con el proceso de catálisis social que suponía un cierto "grado de distanciamiento" en el desarrollo de los programas. Recordemos que -por aquellos tiempos- la planificación era

concebida como una actividad técnico-científica, la racionalidad y secuencia lógica eran sus dimensiones clave, y en el caso de que ocurrieran restricciones, estas debían ser resueltas “técnicamente”: la alta calidad científico-técnica de los procedimientos se constituía en garantía de “factibilidad” y éxito del plan. La planificación era asumida como un proceso de organización de la intervención a partir del conocimiento y control de las variables. Va de suyo, que el acercamiento, identificación y empatía con la población asistida se constituían en obstáculos que llevarían al “descontrol” de la situación. Por ello, entendemos que es necesario volver a pensar la profesión como una que transita con ambivalencias, entre la autocrítica desde la práctica y el carácter científico.

Hay que reconocer como capítulo “no cerrado” el camino abierto por el movimiento de reconceptualización. Es precisamente el período que se inicia a partir de 1965 un tiempo caracterizado por la autoevaluación, el cuestionamiento, la revisión y la búsqueda. Sostenemos que el período no debe ser concebido sólo en términos de un antecedente histórico, sino de continuidad. Hay que recordar además que el movimiento reconceptualizador estuvo entonces asociado a la evolución y el surgimiento de nuevas teorías psicológicas y sociológicas y a la advertencia de los matices diferenciadores entre Europa, USA y América Latina.

Si sostenemos la tesis de la continuidad es de destacar que en las actuales premisas de cambio, aquello que cotidianamente se le critica al Trabajo Social es lo que hoy revalorizan algunos analistas. Cuando se definen los requerimientos del nuevo “gerente social” se prioriza su carácter de alta “sensibilidad” hacia la comunidad y su gente, y en tanto dicha habilidad le permita absorber los cambios acelerados, pensar en función de múltiples escenarios delineando la estrategia de futuro a través de métodos más finos que la mera proyección de los indicadores del pasado.

12) Por lo tanto entendemos que para describir el estado actual de la disciplina podemos considerar aún vigentes tres tendencias en la discusión interna al colectivo profesional: una tendencia con énfasis en lo *científico*; en cuyo marco, unos abogan por la construcción de una disciplina más o menos autónoma, mientras que otros reconocen la interdependencia de las diversas disciplinas sociales y la necesidad de una mayor fundamentación científica del Trabajo Social. Una tendencia con énfasis en lo *metodológico-tecnológico*; allí están los que decantan en favor de una metodología integral con la especificidad de los niveles de abordaje a nivel individual, grupal, organizacional y comunitario que defina el para qué del hacer; y los que consideran al Trabajo Social como una ingeniería social; y por último, la

tendencia con énfasis en la *profesionalización y la práctica* desde donde se concibe que el avance, la renovación se da por la vía práctica-práctica; la profesión se revaloriza en tanto logre resolver con éxito los problemas y desde allí consolide su prestigio, reconocimiento, eficacia, etc.

13) Por otra parte, la discusión en torno a la naturaleza del Trabajo Social y en particular acerca de su *objeto*, comienza a plantearse con fuerza y rigurosidad en los finales de los '80 y en pleno en los '90. Mientras algunos entienden que la historia comienza con una práctica social que luego se va tecnificando a partir de la incorporación de los parámetros de racionalidad científica, alcanzando un estadio superior de pretensión científica (en una comprensión claramente evolucionista); otros ponen en duda la posibilidad, capacidad y pertinencia de adquirir un carácter científico. Por lo tanto, el meollo está en definir su objeto, su marco teórico y su perspectiva epistemológica, y de no ser así, aceptar el carácter de *tecnología* ó de *disciplina técnica* que por cierto, lejos está de significar - hoy día- una minusvalía.

Quando el Trabajo Social se asimila al concepto de *profesión* (especialmente cuando se lo concibe como una *profesión de intervención*) ello implica un conjunto de saberes y habilidades adquiridas por una persona sobre una materia, que le otorga capacidad de desplegar un trabajo concreto cuyo resultado constituye un valor de uso para él y para la sociedad, y es para su titular un valor de cambio que utiliza en el mercado de trabajo. La profesión -entonces- se define por el quehacer en el que aplica los saberes "instrumentales" específicos, constituyendo así el campo de la intervención, en el que se integra teoría, intuición y experiencia.

Quando -en cambio- se asimila a la noción de *disciplina científica* ó *ciencia aplicada*, ello implica esencialmente la tarea de producción de conocimiento, para lo cual se debe -indefectiblemente- apelar a la lógica de investigación. En este sentido, el *campo científico* nos plantea también sus dilemas. Si pretendemos un Trabajo Social como disciplina científica (cuyo objeto es compartido por las demás ciencias sociales) hay que advertir que los "recortes" de la realidad social con que este campo trabaja, se presentan al mismo tiempo, con un grado de urgencia y demanda que por sobre la contemplación, la reflexión y la explicación, exigen la acción.

Por otra parte, podemos sostener la tesis del fenómeno de *especialización-fragmentación-hibridación* para comprender el origen de disciplinas como el Trabajo Social, o en cambio, insistir en definir las fronteras del campo como factor constitutivo de su especificidad.

Por último, podemos también problematizar los motivos por los cuales aún no hemos conseguido un espacio reconocido en el contexto científico. Este resultado, ¿se debe acaso al escaso nivel de sus progresos, a la débil institucionalización de la investigación, a la pretensión de autodiscriminarse como conocimiento práctico frente a un conocimiento llamado "teórico", o a la tensión existente entre un compromiso con la ciencia o un compromiso con el pueblo?

De todo ello, se deriva una consecuencia que queremos resaltar; esto es, la diferenciación entre dos perspectivas de intervención en la acción social; por un lado, el *sistema de trabajo social*, y por otro, el *sistema de los servicios sociales*. Si bien ambos sistemas cumplen con una función social, no necesariamente coinciden en sus objetivos y medios, cuando no en sus referentes ideológicos y teóricos.

La identificación de necesidades y el empleo sistemático de recursos reduce la cuestión social a facetas predominantemente técnicas. El trabajador social entrenado en este sentido justifica su tarea en la medida que ésta sea capaz de atender los problemas con aquello que está a su alcance. Este parece ser un tema a revisar, propio del *sistema de los servicios sociales*.

Por otro lado, el Trabajo Social desarrolla su labor con realidades humanas efectivas, en donde los rasgos que ofrecen -entre otros- los sectores marginados no son sólo síntomas mecánicos y neutros de un sistema de cosas, sino que constituyen realidades humanas potencialmente ricas, capaces de jugar un papel en la mejora de la sociedad.

La tendencia hacia un enfoque general de los problemas sociales (al tiempo que, cierto desprecio por la atención de la demanda parcializada) pudo haber llevado al Trabajo Social a reforzar el distanciamiento entre el pensamiento y la acción concreta. La premisa de "salir del "caso" para ir a lo "general", de buscar y atacar las causas de los problemas al tiempo que generar una concientización ideológica acerca de los mismos, constituyen -de la forma en que se han manifestado- expresiones teórico-prácticas inadecuadas y por ello, inhibitoras de una praxis profesional eficaz y socialmente orientada. De allí que se advierta que una teorización es "patológica" cuando resulta inhibitora del enriquecimiento a través del contacto con la realidad. Esto bien puede constituirse en un problema que afecta al *sistema del Trabajo Social*.

14) Entonces, un nuevo análisis respecto del espacio profesional tanto como la reflexión acerca de "*qué es el Trabajo Social*", será planteado aquí de una manera distinta a la usual: se trata de comenzar por no buscar su definición. Convengamos en la tesis tan claramente expuesta por M. Payne (1991) sobre un Trabajo Social como actividad socialmente construida y desde allí valoremos las condiciones de *mutabilidad* y *adaptación* a los diferentes momentos y realidades socio-históricas, así como de *naturalización* de las teorías en tanto cualidades intrínsecas a esta profesión. Creemos que éste se nos presenta como un camino altamente productivo.

El problema de la disciplina no es ya el grado de cumplimiento de la prescripción y expectativas del rol sino la capacidad de supervivencia y adaptabilidad a los cambios que en la realidad operan. El reclamo por una mayor efectividad que se realiza a través de algunas expresiones, se puede entender como la necesidad de sobrevivir, adaptarse, mantenerse y crecer, independientemente de las funciones que se desempeñe.

Muchas de las cuestiones a las que hemos aludido no son problemas "exclusivos" del Trabajo Social. Otras disciplinas y profesiones han transitado y transitan por los mismos ejes de debate; aunque lejos de abordarlos tangencialmente, dichos colectivos se han puesto a trabajar plenamente en ello. La ausencia de *líderes* -tanto en el ámbito profesional como académico- parece ser una de las razones para entender el estado de la cuestión.

Al respecto, se ha planteado desde la percepción de los colegas cierta correlación entre la ausencia de líderes y un déficit en el grado de madurez como colectivo profesional. Se trata de una relación posible, si consideramos ciertos enfoques sobre la problemática del liderazgo que se asocian a la variable "madurez del grupo y su aprestamiento para enfrentar nuevas tareas". En este contexto de análisis no cabe la posibilidad de prescribir un tipo de liderazgo sino definir como el liderazgo efectivo aquel que se manifiesta en la conducta más apropiada para la situación.

Asimismo, la madurez puede ser definida como la capacidad de las personas o de un grupo para "*fijar objetivos altos pero alcanzables (motivación de logro), la disposición y habilidad para asumir responsabilidad y la educación y/o experiencia adquirida*" (Schein, E. 1986). La noción no sólo hace referencia a un grado de madurez laboral - como la habilidad y el conocimiento técnico para realizar el trabajo - , sino también a la madurez psicológica -en el sentido de la confianza y respeto por sí mismo que hace posible que una persona se fije objetivos altos y

asuma una responsabilidad. Si "*los líderes crean las culturas, pero a su vez, las culturas crean la siguiente generación de líderes*" debemos comenzar por evaluar aspectos de nuestra cultura profesional, que se constituyen alrededor de esquemas de percepción, pensamiento y sentimiento en cada una de las generaciones.

En lugar de confrontar posiciones sería oportuno partir de la convergencia de un conjunto de componentes que entendemos constituyen el Trabajo Social, y que podrían resumirse de la siguiente manera:

- la intuición, la empatía y la solidaridad , como aspectos esenciales a la dimensión del *arte* en el Trabajo Social.

- el razonamiento lógico y la producción de conocimiento científico , como base de un Trabajo Social concebido como *ciencia*.

- la efectividad, la transformación social , como claves de la dimensión *tecnológica*.

- el conocimiento multidimensional de la realidad social, empírico, interpretativo, teórico , como aporte de la *disciplina* del Trabajo Social, en el contexto de las *ciencias sociales*.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100